

KOMPETENSI PEMBIMBING SYARIKAT BERTAULIAH
SISTEM LATIHAN DUAL NASIONAL (SLDN)

NOR ATIKAH BINTI MD.JIZAT

Laporan projek akhir ini dikemukakan sebagai memenuhi
sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JUN 2015

DEDIKASI

*Dedikasi untuk ayah yang dihormati,
Ingatan setulus kasih buat ibu yang tersayang,
Abang dan kakak yang dikasihi,
Ucapan terima kasih atas doa dan sokongan kalian,
Sokongan kalian menjadi kekuatan dalam perjuangan ini,
Tidak terucap oleh bibir akan laluan ini jika tanpa kalian.*

*Bimbingan, nasihat, tunjuk ajar mahupun pertolongan,
Kesabaran dalam mendidik diri ini,
Ucapan terima kasih kepada Dr.Jamil Bin Abd.Baser,
Itulah pembimbing yang disanjung,
Jasamu tidak mungkin akan daku lupai,
Akan diingati segala ilmu yang telah dicurahkan*

*Setulus ikhlas juga buat rakan-rakan seperjuanganku.
Terima kasih atas segala bantuan,
Begitu kepada mereka yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung,
Sangat menghargai ketika kita bersama-sama*

*Segala jasa kalian tidak mungkin terbalas olehku,
Hanya doa yang dapat ku titipkan semoga Allah sentiasa merahmati kalian semua,
Terbaik datangnya dari Allah S.W.T, sebaliknya dari kelemahan sendiri,
Semoga kita mendapat keredaan Allah di dunia dan di akhirat,
InsyaAllah..*

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah S.W.T. Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Rasulullah S.A.W dipanjatkan dengan penuh rasa kesyukuran kerana dengan izin dan limpah kurnia-Nya maka terhasilnya laporan Projek Sarjana ini dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia projek ini iaitu Dr Jamil Bin Abd. Baser di atas segala bimbingan, nasihat, kesabaran dan tunjuk ajar yang telah diberikan selama hampir setahun perjalanan projek ini. Tanpa bimbingan daripada beliau adalah sukar untuk menyempurnakan kajian ini.

Sekalung ucapan terima kasih juga kepada panel penilai di atas segala teguran dan omen yang diberikan untuk menambahbaik lagi projek ini. Tidak lupa juga kepada keluarga dan ibu bapa yang dikasihi yang banyak berkorban masa dan wang ringgit dan juga dorongan yang telah diberikan. Ribuan terima kasih juga diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan di atas kerjasama, bantuan, sokongan serta galakan yang telah diberikan dalam menyiapkan kajian ini. Penghargaan ini juga ditujukan kepada semua yang terlibat samada secara langsung dan tidak langsung dan akhir kata, semoga semua segala usaha dan bakti yang telah dicurahkan diberkati oleh Allah S.W.T.

Kemaafan di pinta sekiranya terdapat sebarang kesilapan dan kekurangan di sepanjang projek penyelidikan ini berlangsung. Akhir kata, pengkaji berharap projek ini dapat memberi manfaat kepada kita semua.

Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) merupakan satu sistem latihan dan usahasama antara sektor awam dan sektor swasta dilaksanakan untuk melahirkan tenaga mahir *k-worker* selari dengan keperluan industri masa kini untuk membangunkan ekonomi negara. Pihak kerajaan dan syarikat swasta menaja pekerja pilihan mereka sebagai pelatih dalam sistem latihan ini bagi mempertingkatkan kebolehan pekerja mereka. Selain itu, pelatih juga terdiri daripada pelajar yang tidak dapat melanjutkan pelajaran ke mana-mana institusi pengajian tinggi awam mahupun swasta. Sistem ini menjalankan pendekatan *day release* iaitu pelatih menjalani latihan selama empat hari di industri dan satu hari di institusi latihan atau *block release* iaitu pelatih menjalani latihan kemahiran di industri empat bulan dan satu bulan di institusi latihan mengikut kesesuaian industri tersebut. Kajian berbentuk deskriptif dijalankan untuk melihat tahap kompetensi pembimbing SLDN. Selain itu juga, kajian ini dijalankan bagi melihat perbezaan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap pembimbing SLDN berdasarkan jantina. Kajian ini juga dibuat bagi menentukan hubungan kompetensi pembimbing berdasarkan pengalaman bekerja. Penyelidikan tinjauan deskriptif ini menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian berskala Likert. Seramai 84 orang responden yang terdiri daripada pembimbing syarikat bertauliah SLDN terlibat di dalam kajian ini. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil analisis mendapati pembimbing mempunyai pengetahuan yang tinggi di samping kemahiran dan sikap. Keputusan inferensi pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap pembimbing berdasarkan jantina manakala analisis korelasi *Pearson* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara kompetensi pembimbing berdasarkan pengalaman bekerja.

ABSTRACT

National Dual Training System (NDTS) is a system of training and joint ventures between the public and private sector to produce k-worker with current industry needs to develop the national economy. The government and private companies sponsor the chosen employees as trainee in this training system to improve the ability of their employees. In addition, the trainee comprising of students who can't continue in any institution and higher education in both public and private. The system approaches release day means that the trainees undergoing training for four days and one day in industrial training institutes or block release approaches that means the trainee in training institute for one month and four months in appropriate industry. Descriptive study was conducted to see the level of competence NDTS coaches. In addition, this study is to look at the differences in the level of knowledge, skills and attitudes based on gender NDTS coaches. The study also to determine the relationship counselor competency based work experience. This descriptive survey research using questionnaires and Likert scale as the research instrument. A total of 84 respondents from a qualified NDTS industry coaches involved in this study. Data were analyzed using SPSS version 16.0. Results show that tutors have a high knowledge as well as skills and attitude. Inference results showed no difference between the level of knowledge, skills and attitudes based on gender counselors and Pearson correlation analysis showed that there was no relation between the competence of counselors based on work experience.

KANDUNGAN

TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
DEDIKASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar belakang masalah	5
1.3 Penyataan masalah	9
1.4 Objektif	10
1.5 Persoalan kajian	11
1.6 Kepentingan kajian	12
1.7 Skop kajian	12
1.8 Definisi Operasional	13
1.8.1 Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)	13
1.8.2 Pembimbing	13
1.8.3 Pelatih	14
1.8.3 Kompetensi	14
1.8.4 Pusat Bertauliah SLDN	14
1.9 Kerangka konseptual kajian	15
1.10 Rumusan	15

BAB 2	KAJIAN LITERATUR	17
2.1	Pengenalan	17
2.2	Pembimbing latihan	18
2.3	Masalah pembimbing	24
2.3.1	Punca-punca pembimbing tak berkesan	25
2.3.2	Kesan pembimbing tak berkesan	26
2.2.2	Masalah-masalah yang wujud	27
2.4	Sistem Latihan Dual Nasional	28
2.4.1	Kawalan kualiti SLDN	29
2.4.2	Tujuan SLDN	30
2.4.3	Penglibatan dalam SLDN	31
2.4.4	Kesan SLDN	31
2.4.5	Tempoh masa SLDN	31
2.4.6	Proses pembelajaran SLDN	32
2.4.7	Kelebihan SLDN	33
2.4.8	Masalah yang dihadapi SLDN	34
2.5	Rumusan	35
BAB 3	METODOLOGI	36
3.1	Pengenalan	36
3.2	Reka bentuk kajian	37
3.3	Kerangka kerja operasi	37
3.4	Populasi dan sampel kajian	40
3.5	Instrumen kajian	44
3.6	Interpretasi jadual	46
3.7	Kajian rintis	46
3.8	Kesahan muka dan kandungan	48
3.8	Penganalisaan data	48
3.9	Rumusan	50
BAB 4	ANALISIS DATA	51
4.1	Pengenalan	51
4.2	Pengumpulan instrumen kajian	51
4.3	Prosedur analisis data	52
4.4	Analisis statistik deskriptif	52
4.4.1	Analisis demografi responden kajian	53

4.4.1.1	Taburan responden mengikut jantina	53
4.4.1.2	Taburan responden mengikut pengalaman bekerja	54
4.5	Analisis deskriptif	54
4.5.1	Analisis deskriptif tahap pengetahuan Pembimbing syarikat bertaauliah bagi SLDN	54
4.5.1.1	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pembimbing SLDN terhadap cara pembelajaran pelatih	55
4.5.1.2	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pembimbing SLDN terhadap pengetahuan pengurusan	56
4.5.1.3	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pembimbing SLDN terhadap pengetahuan dalam disiplin	57
4.5.1.4	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pembimbing SLDN terhadap panduan tugas	58
4.5.1.5	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pembimbing SLDN terhadap skop tugas pembimbing	59
4.5.2	Analisis deskriptif tahap kemahiran pembimbing syarikat bertaauliah bagi SLDN	60
4.5.2.1	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pengalaman pembimbing SLDN	61
4.5.2.2	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min kemahiran mengurus pembimbing SLDN	62
4.5.2.3	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min perancangan pembimbing SLDN	63
4.5.2.4	Analisis peratusan, sisihan piawai dan min pengajaran	

	pembimbing SLDN	64
4.5.2.5	Analisis peraturan, sisihan piawai dan min komunikasi	
	pembimbing SLDN	65
4.5.3	Analisis deskriptif tahap sikap pembimbing syarikat bertaualiah bagi SLDN	67
4.5.3.1	Analisis peraturan, sisihan piawai dan min tanggungjawab	
	pembimbing SLDN	67
4.5.3.2	Analisis peraturan, sisihan piawai dan min komitmen	
	pembimbing SLDN	68
4.5.3.3	Analisis peraturan, sisihan piawai dan min kerjasama	
	pembimbing SLDN	69
4.5.3.4	Analisis peraturan, sisihan piawai dan min hubungan dengan pelatih pembimbing SLDN	71
4.5.4	Skor min kompetensi pembimbing syarikat bertaualiah SLDN	72
4.6	Analisis inferensi	72
4.6.1	Analisis perbezaan kompetensi pembimbing dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap antara lelaki dan perempuan	72
4.6.1.1	Persoalan kajian keempat: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dari segi pengetahuan pembimbing SLDN di antara lelaki dan Perempuan	73
4.6.1.2	Persoalan kajian kelima: Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kemahiran pembimbing SLDN di antara lelaki dan perempuan	74
4.6.1.3	Persoalan kajian kelima: Adakah	

	terdapat perbezaan yang signifikan dari segi sikap pembimbing SLDN di antara lelaki dan perempuan	74
4.6.2	Analisis hubungan kompetensi pembimbing dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap antara lelaki dan perempuan	75
4.6.2.1	Persoalan kajian ketujuh: Adakah terdapat hubungan yang signifikan dari segi pengetahuan pembimbing syarikat bertaualiah bagi SLDN berdasarkan pengalaman bekerja	75
4.6.2.2	Persoalan kajian kelapan: Adakah terdapat hubungan yang signifikan dari segi kemahiran pembimbing syarikat bertaualiah bagi SLDN berdasarkan pengalaman bekerja	76
4.6.2.3	Persoalan kajian kesembilan: Adakah terdapat hubungan yang signifikan dari segi sikap pembimbing syarikat bertaualiah bagi SLDN berdasarkan pengalaman bekerja	76
4.7	Rumusan	77
BAB 5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	78
5.1	Pengenalan	78
5.2	Rumusan	78
5.3	Perbincangan	80
5.3.1	Objektif kajian pertama: tahap kompetensi pembimbing SLDN	80
5.3.2	Objektif kajian kedua: perbezaan tahap kompetensi pembimbing SLDN berdasarkan jantina	86
5.3.3	Objektif ketiga: hubungan tahap kompetensi pembimbing SLDN berdasarkan pengalaman bekerja	87

5.5	Cadangan dapatan kajian	88
5.5.1	Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)	88
5.5.2	Pembimbing	89
5.5.3	Pelatih	90
5.5.4	Kompetensi	90
5.6	Cadangan kajian lanjutan	90
5.6.1	Populasi kajian	91
5.6.2	Fokus kajian	91
5.6.3	Kaedah pengumpulan data	91
5.7	Penutup	92
	RUJUKAN	93
	LAMPIRAN	103
	VITA	155



SENARAI JADUAL

3.1	Populasi kajian rintis syarikat bertauliah	40
3.2	Populasi kajian mengikut syarikat bertauliah (Data dari Jabatan Pembangunan Kemahiran, Disember 2012)	41
3.3	Ringkasan item	45
3.4	Skala Likert	46
3.5	Hubungan korelasi antara pembolehubah	46
3.6	Pengiraan pekali <i>Cronbach's Alpha</i>	47
3.7	Ringkasan statistik	49
4.1	Interpretasi skor min	52
4.2	Taburan responden mengikut jantina	53
4.3	Taburan responden mengikut pengalaman bekerja	54
4.4	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min pembimbing SLDN terhadap cara pembelajaran pelatih	55
4.5	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min pembimbing SLDN terhadap pengetahuan pengurusan	57
4.6	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min pembimbing SLDN terhadap pengetahuan dalam disiplin	58
4.7	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan	

	min panduan tugas tugas pembimbing SLDN	59
4.8	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min skop tugas pembimbing SLDN	60
4.9	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min pengalaman pembimbing SLDN	61
4.10	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min kemahiran mengurus pembimbing SLDN	62
4.11	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min perancangan pembimbing SLDN	64
4.12	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min pengajaran pembimbing SLDN	65
4.13	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min komunikasi pembimbing SLDN	66
4.14	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min tanggungjawab pembimbing SLDN	68
4.15	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min komitmen pembimbing SLDN	69
4.16	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min kerjasama pembimbing SLDN	70
4.17	Jadual analisis kekerapan, peratusan dan min, hubungan dengan pelatih pembimbing SLDN	71
4.18	Skor min penilaian kompetensi pembimbing SLDN	72
4.19	Perbezaan signifikan pengetahuan pembimbing antara lelaki dan perempuan	74
4.20	Perbezaan signifikan kemahiran pembimbing antara lelaki dan perempuan	74
4.21	Perbezaan signifikan sikap pembimbing antara lelaki dan perempuan	75

4.22	Hubungan signifikan pengetahuan pembimbing berdasarkan pengalaman bekerja	76
4.23	Hubungan signifikan kemahiran pembimbing berdasarkan pengalaman bekerja	76
4.24	Hubungan signifikan sikap pembimbing berdasarkan pengalaman bekerja	77



SENARAI RAJAH

1.1	Kerangka konseptual kajian pembimbing berkesan dalam Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)	15
3.1	Kerangka kerja operasi	39

SENARAI SINGKATAN

SLDN -	Sistem Latihan Dual Nasional
JPK -	Jabatan Pembangunan Kemahiran
IKBN -	Institut Kemahiran Bina Negara
ILP -	Institut Latihan Perindustrian
SPSS -	<i>Statistical Package for Social Science</i>



PTTA
PERPUSTAKAAN TUNJUN TUN AMINAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) merupakan satu sistem yang dianjurkan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia mulai tahun 2005. Menurut Md. Deros *et al.* (2012), tujuan utama sistem ini dilaksanakan ialah untuk melahirkan tenaga mahir *k-worker* bagi memenuhi hasrat negara dalam membangunkan ekonomi. Berdasarkan kajian Othman *et al.* (2011), sistem ini telah diperkenalkan oleh Kabinet Malaysia pada 19 Mei 2004 bermula dengan empat set kemahiran iaitu alat pembuatan (alat dan acuan), proses kawalan automatik, mekanik automotif dan operasi kilang. Menurut Hasmori, Hamzah dan Udin (2011), sistem ini terhasil daripada perjanjian usaha sama di antara negara Jerman dan Malaysia pada tahun 1996 dan antara inisiatif sistem ini dilaksanakan ialah mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang berketerampilan, mempunyai pengetahuan yang pelbagai, minat untuk terus belajar bagi mempertingkatkan kemampuan untuk mendapat dan menggunakan pengetahuan yang lain khususnya dalam teknologi maklumat.

Latihan kemahiran merupakan salah satu komponen yang sangat penting sesuai dengan konteks dan keperluan dalam Pendidikan Teknikal dan Vokasional. Menurut Mohd Alwi (2006), latihan kemahiran telah menjadi komponen yang semakin dikenali dan berbeza dalam sistem latihan kemahiran di Malaysia. Isu utama dalam senario TVET Malaysia adalah keberkesanan pembelajaran terutamanya program-program latihan kemahiran dalam memenuhi keperluan industri. Sistem ini dilaksanakan bagi menyediakan tenaga mahir Negara *k-worker* yang kompeten

dalam bidang teknikal, metodologi pembelajaran dan sosial melalui satu kaedah latihan yang komprehensif dan terkini selari dengan keperluan industri.

Dalam Rancangan Malaysia ke-8, pemantapan dilaksanakan dalam sistem pendidikan dan latihan supaya tenaga kerja yang dikeluarkan mempunyai pelbagai kemahiran, berpengetahuan serta serba boleh, bersedia untuk belajar secara berterusan, memiliki ciri-ciri usahawan teknologi serta berkebolehan untuk mendapat dan menggunakan ilmu pengetahuan terutamanya dalam teknologi moden yang digunakan oleh industri masa kini dan akan terus dipacukan dalam menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai banyak kemahiran *multi-skilled*, berpengetahuan serta sanggup untuk terus belajar secara berterusan pada masa hadapan. SLDN dilihat sebagai satu sistem latihan yang amat berpotensi dalam menghasilkan tenaga kerja berkemahiran yang diperlukan oleh negara dalam memacu ekonominya ke arah pencapaian status negara maju menjelang tahun 2020.

Jabatan Pembangunan Kemahiran telah mentauliahkan beberapa pusat latihan dan syarikat sebagai Syarikat Bertauliah SLDN bagi melaksanakan latihan secara bersama dalam empat belas buah negeri iaitu Johor, Kedah, Kelantan, Kuala Lumpur, Melaka, Negeri Sembilan, Pahang, Perak, Perlis, Pulau Pinang, Sabah, Sarawak, Selangor dan Terengganu. (JPK,2012). Pang, Narunan dan Sim (2010). menyatakan bahawa enrolmen pertama SLDN bermula tahun 2005 dengan pengambilan 29 orang pelatih oleh syarikat Daimler Chrysler Malaysia manakala 14 orang pelatih oleh syarikat Pengeluaran NAZA Automotif untuk dilatih dalam bidang mekanik automotif. Sistem ini juga telah melibatkan pelbagai syarikat latihan bertauliah dari pelbagai kementerian dalam negara seperti Institut Latihan Perindustrian (ILP), Institut Kemahiran Bina Negara (IKBN) dan penglibatan pelatih, pusat latihan bertauliah dan syarikat industri terus meningkat dan mendapat sambutan dari tahun ke tahun sepanjang sistem ini berjalan.

Menurut Mohd Salleh (2013), Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) dijalankan di dua tempat iaitu di industri yang meliputi 70 peratus hingga 80 peratus dan di institusi latihan yang meliputi 20 peratus hingga 30 peratus. Pendekatan latihan SLDN ditentukan oleh industri bersama-sama dengan pihak institusi samaada menggunakan pendekatan *day release* atau *block release* mengikut kesesuaian industri tersebut. Apabila menggunakan pendekatan *day release*, pelatih akan menjalani latihan selama 4 hingga 5 hari di industri dan 1 hingga 2 hari di institusi latihan. Pendekatan *block release* pula berlaku apabila pelatih menjalani latihan di industri

selama 4 hingga 5 bulan serta latihan selama 1 hingga 2 bulan di institusi latihan. Pelatih yang berjaya menamatkan kursus selama dua tahun yang terbahagi kepada empat semester akan dianugerahkan sijil k-pekerja dan sijil ini setaraf dengan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) tahap 3 yang diperakui oleh MLVK dan industri yang berkaitan.

Terdapat beberapa kejayaan yang telah dicapai oleh Sistem Dual setelah diaplikasikan di negara Jerman. Menurut Schmidt dan Alex (1997), terdapat beberapa kejayaan yang telah dicapai melalui sistem ini dan boleh dilihat dari segi penghargaan kelayakan kemahiran yang dimiliki oleh seseorang pelatih, pekerja kolar putih dan kolar biru diberi status sosial yang tinggi dalam masyarakat Jerman, ahli politik Jerman juga memberi keutamaan yang tinggi dalam latihan kemahiran dan pendidikan vokasional kerana banyak penyelidikan dan pembangunan dijalankan dalam institusi. Hasmori *et al.* (2011) menyatakan sistem ini yang diaplikasikan di Malaysia mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang berketerampilan, mempunyai pengetahuan yang pelbagai, menarik minat untuk terus belajar dan mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan lain khususnya dalam teknologi maklumat. Ahmad (2011) menyatakan kejayaan sistem ini dicapai apabila pelatih dapat mempelajari kemahiran semasa latihan dan mempunyai ciri-ciri yang boleh diaplikasikan di tempat kerja.

Menurut Fong *et al.* (1986), sistem SLDN ini adalah satu bentuk usahasama antara sektor awam dan swasta yang dijalankan oleh Kementerian Sumber Manusia untuk memenuhi keperluan sumber manusia mahir dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi pada masa kini. Sistem ini juga merupakan usahasama dalam sektor awam seperti pihak kerajaan boleh menaja pekerja pilihan mereka untuk menjalani latihan di Syarikat Bertauliah SLDN. Rashidi (2006) dalam kajiannya menyatakan interaksi antara Pusat Bertauliah SLDN antara institusi latihan awam dan industri multinasional boleh membantu dalam membentuk hubungan dalam komunikasi, perkongsian maklumat, penyelarasan, kerjasama, penyelesaian masalah, perundingan dan pembangunan kurikulum di latihan sumber manusia. Menurut Rahim dan Khadijal (2010), konsep asas yang menjadi tunjang kepada sistem latihan ini ialah pengintegrasian dan manipulasi hubungan antara sektor industri iaitu syarikat dengan pusat latihan kemahiran yang bertauliah.

Pendekatan sistem SLDN ini memerlukan komitmen dari semua pihak. Menurut Venkatraman (2007), hubungan yang fleksibel antara institusi seperti pusat

latihan bertauliah dan industri seperti syarikat dapat dilihat dalam pengurusan proses pendidikan, kurikulum, penilaian, kaedah penghantaran dan tenaga pengajar. Abu Bakar (2010) menyatakan agensi bertanggungjawab bagi pengenalan dan pelaksanaan sistem ini yang telah disediakan ialah Kementerian Sumber Manusia, Jabatan Pembangunan Kemahiran yang bertanggungjawab untuk menyelaras, menyedia untuk melaksanakan dan menjamin kualiti latihan. Menurut Hasmori (2011), dana latihan di Malaysia akan diberi oleh kerajaan kepada Pusat Latihan Bertauliah yang terdiri daripada pusat latihan dan syarikat yang akan menyediakan latihan kepada pelatih mengikut piawaian yang telah ditetapkan manakala di Jerman pula, kewangan diperoleh hasil dari perkongsian antara kerajaan dan industri tetapi sumbangan industri sehingga dua pertiga lebih besar dari kerajaan.

Braun (1987) menyatakan sistem SLDN ini berfungsi sebagai sekolah dengan asas vokasional, kesediaan kemahiran bagi memuaskan keperluan syarikat untuk melatih pekerja baru dalam mencapai objektif sistem bagi mendapatkan pekerja yang produktif. Rashid (2013) pula menyatakan bahawa sistem ini diperlukan untuk memenuhi keperluan komersil dan industri supaya dapat melahirkan pekerja yang inovatif, produktif dan mahir seterusnya berfungsi sebagai imbuan penting kepada pertumbuhan ekonomi dalam pembangunan negara. Othman (2011) menerangkan bahawa sistem ini menawarkan 70% kemahiran di tempat kerja iaitu syarikat manakala 30% adalah pembelajaran teori dalam institut pendidikan atau pusat latihan. Selepas menamatkan sistem ini selama empat semester, pelatih akan dianugerahkan sijil k-pekerja. Sistem ini juga merupakan suatu inisiatif yang dijangka mampu merangsang penghasilan k-pekerja dalam sistem latihan terkini untuk memenuhi keperluan industri negara.

Deissinger (1997) berpendapat bahawa sistem ini akan memberi manfaat kepada beberapa pihak termasuk industri dan pelatih. Pelatih dapat didedahkan tentang kerja sebenar dalam industri seterusnya menyediakan graduan memperoleh pengalaman kerja di samping mendapat kelayakan vokasional. Witte dan Kallerberg (1995) menyatakan sistem ini merupakan cara yang berkesan untuk mewujudkan tenaga kerja mahir untuk membantu belia dalam peralihan dari sekolah ke alam pekerjaan. Menurut Harbison dan Myers (1964), pertumbuhan ekonomi yang pesat pada masa sekarang menjadikan pembangunan sumber manusia harus direka untuk menyediakan pengetahuan, kemahiran dan insentif yang amat diperlukan oleh ekonomi dan pasaran kerja yang sangat kompetitif pada masa sekarang. Secara tidak

langsung, sistem ini dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik di kalangan pekerja mahir.

Terdapat beberapa implikasi sistem SLDN kepada industri. Menurut Md.Deros *et al.* (2012) sistem ini merupakan satu langkah kearah kecemerlangan bagi melahirkan k-pekerja untuk menyelesaikan permasalahan teknologi yang semakin pesat dan kompleks. Sistem ini juga dapat menyediakan tenaga manusia yang mahir dan mempunyai ciri-ciri yang relevan dan diperlukan dalam industri. Stockmann (1997) dari Latin pula menyatakan bahawa sistem ini bertindak sebagai penyelesaian kepada kekurangan masalah pekerja mahir dalam industri kerja di Amerika Latin. Teknologi dan kemahiran boleh didapati melalui industri dalam sektor swasta dan sistem ini dapat membantu dalam peningkatan kemahiran latihan khususnya dalam sektor swasta. Abu Bakar (2010) menyatakan sistem ini telah menarik banyak pihak di negara kita. Clutterbuck (2009) menyatakan sistem ini memberi faedah kepada individu, organisasi bagi memudahkan pembangunan organisasi dengan mengenal pasti mekanisma yang sesuai untuk perkembangan sistem ini.

1.2 Latar belakang masalah

Menurut Laios (2005), pelatih memerlukan pembimbing untuk berkomunikasi dengan berkesan supaya pelatih dapat memahami proses pembelajaran dan prinsip-prinsip latihan, memahami dan melaksanakan kaedah pembelajaran yang sesuai, memahami keupayaan pelatih, memberi nasihat kepada pelatih berkenaan dengan tugas, membantu pelatih dalam membangunkan kemahiran baru dan menilai prestasi pelatih. Pelatih dapat menerokai dan menyesuaikan diri dengan situasi yang lebih baik dan dapat membina kemahiran sendiri jika bimbingan yang betul diberikan. Ahmad (2011) menyatakan Pusat Latihan Bertauliah SLDN di Malaysia dibangunkan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran juga pada masa dahulu lebih dikenali sebagai Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) dan telah mentauliahkan institut kemahiran awam dan swasta apabila institut ini menjalankan sistem latihan kemahiran berdasarkan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK).

Knight (2006) menyatakan pembimbing memerlukan kemahiran dalam berkomunikasi, pembinaan hubungan, pengurusan dan kepimpinan untuk

pembangunan. Horton (2000) menerangkan di United Kingdom, kompeten merujuk kepada kelakuan yang boleh mencerminkan kemahiran dalam prestasi manakala Rothwell dan Dubois (2004) pula menyatakan di Amerika Syarikat, kompeten dinilai melalui ciri-ciri asas dalam diri pembimbing yang boleh membuatkan pelatih mencapai prestasi cemerlang. Mulder, Weige dan Collins (2006) pula menyatakan di Eropah, kompeten dapat dilihat dari segi keupayaan individu untuk melakukan tugas yang khusus mengikut jangkaan standard yang diberikan melibatkan pengetahuan teori, peribadi dan sifat-sifat sosial dalam bidang pekerjaan. Hasil kajian yang dijalankan Brockmann *et al.* (2008) di Ghana, kompeten berkait dengan kebolehan untuk melakukan tugas mengikut standard dan boleh dikategorikan kepada tiga fungsi iaitu kemahiran, pengetahuan dan sikap yang membolehkan kejayaan dicapai mengikut tugas yang diberi.

Menurut Hubbard (2006), individu yang ditugaskan untuk membimbing seseorang pelatih di dalam industri akan menghadapi masalah sekiranya mereka tidak kompeten dalam membimbing. Kesannya ialah pelatih tidak dapat melaksanakan kemahiran dalam sistem ini dengan lancar. Pembimbing yang kurang profesionalisme dalam bimbingan mereka akan menyebabkan mereka tidak dapat menyelia pelatih dengan baik. Othman *et al.* (2011) menyatakan pelaksanaan sistem dalam Syarikat SLDN menghadapi masalah iaitu bahasa yang digunakan untuk pengajaran dan pembelajaran terutamanya dalam Industri Kecil Sederhana kerana pembimbing secara umum mempunyai kelayakan peringkat menengah sahaja dan latihan terbatas kerana kekurangan kebolehan pengajaran dan menyebabkan pembimbing itu tidak kompeten. Menurut Mustafa dan Rahmat (2012), seseorang pembimbing tidak kompeten sekiranya mereka tidak mempunyai kemahiran dan sikap yang bagus dan pengetahuan mendalam bagi kemahiran yang diperlukan.

Pembimbing yang tidak kompeten disebabkan oleh sikap negatif yang wujud dalam diri pembimbing. Azlan (2011) menyatakan bahawa sesetengah pembimbing mempunyai sikap negatif yang sememangnya tidak mengambil berat tentang tanggungjawab untuk membimbing pelatih. Pembimbing yang tidak bertanggungjawab kebiasaannya akan bersikap sambil lewa tanpa memikirkan kemungkinan akibat kelalaian mereka dalam membimbing. Scandura (2000) menyatakan sikap negatif pembimbing dalam masalah psikososial seperti membuli, tabiat terlalu agresif, penyalahgunaan kuasa dan membangkitkan isu terhadap pelatih akan mewujudkan hubungan buruk pembimbing dan pelatih. Gray dan Smith (2000)

pula menyatakan terdapat pembimbing yang mungkir janji, memberi idea yang tidak jelas, membuatkan pelajar takut dan sukar untuk berjumpa. Pelatih yang kurang bimbingan akan mempunyai semangat yang kurang untuk belajar disebabkan masalah ini.

Pembimbing yang mempunyai sikap negatif dalam membimbing adalah disebabkan kurangnya ilmu pengetahuan dalam membimbing pelatih. Menurut Schreiner dan Anderson (2005), pembimbing yang mempunyai kurang ilmu pengetahuan yang kurang akan menghadapi masalah untuk mengenalpasti, membina bakat pelatih dan tidak dapat mengaplikasikan kekuatan pelatih untuk tugas baru yang mencabar menyebabkan pelatih tidak fokus dalam kemahiran melalui sistem ini. Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Marx (1982), pembimbing menyebabkan pelatih mempunyai kekurangan dalam pengaplikasian pengetahuan baru pada pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh tiada tindakan susulan oleh pembimbing kepada pelatih dan membuktikan kurangnya keprihatinan tentang kesan latihan. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh DeVoss dan Stillman (2005), konflik pengetahuan pembimbing yang kurang berkenaan pengurusan dan disiplin akan menyebabkan pelatih merasa kurang berjaya dalam latihan yang dijalankan.

Ilmu pengetahuan yang kurang dalam diri pembimbing juga akan menyebabkan pelatih kurang kemahiran. Scribner dan Wakelyn (1998) dalam kajian menyatakan terdapat pelatih yang mempersoalkan kemahiran pembimbing untuk memberi bimbingan seperti yang sepatutnya. Pembimbing yang memantau mereka tidak menjalankan peranan pembimbing dan tidak bersedia dan tidak mampu untuk membimbing kerana kemahiran yang kurang. Pelatih juga memberi persepsi yang buruk kepada pembimbing kerana kekurangan kemahiran pembimbing tidak membantu pelatih dalam proses pembelajaran. Pelatih akan menjalani latihan kemahiran tanpa bimbingan dari pembimbing dan ini akan menyebabkan mereka sukar untuk mendapat kemahiran yang sepatutnya untuk diaplikasikan di tempat kerja kelak.

Kemahiran yang kurang dalam diri pembimbing menyebabkan pembimbing kurang masa untuk membimbing. Hamlin dan Stewart (2011) dalam kajiannya menyatakan bahawa pelatih akan terabai dan kurang kemahiran khusus yang diperlukan dalam sistem apabila pembimbing kekurangan masa untuk proses bimbingan. Menurut Azlan (2011) pula, masa interaksi yang kurang antara pelatih dan pembimbing juga akan menyebabkan pengaruh bimbingan berkurangan. Ini

terjadi kerana pembimbing terlalu sibuk dengan pengurusan dan pengajaran menyebabkan gagal dalam melaksanakan bimbingan dengan baik. Menurut Elinger, Beattie dan Halmin (2011), kekurangan masa yang dialami oleh pembimbing menyebabkan pembimbing harus belajar dan mengaplikasikan kemahiran tertentu seperti kemahiran pengurusan. Pelatih akan kurang cenderung untuk berjumpa dengan pembimbing dan berbincang tentang masalah yang dihadapi maka prestasi pelatih juga akan menurun.

Pertemuan yang kurang antara pembimbing dan pelatih terjadi apabila pembimbing mempunyai masa yang kurang untuk diperuntukkan kepada pelatih. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang banyak. Lai, Shum dan Zhang (2014) menyatakan beban kerja yang banyak telah menyebabkan masa kurang untuk membimbing pelatih. Menurut Sutton dan Sankar (2011), pelatih tidak mempunyai masa yang cukup untuk berbincang dengan pembimbing baik dari segi masalah peribadi, kesesuaian pelatih dalam industri yang ingin diceburi ataupun masalah latihan kerana pembimbing kurang memberi perhatian terhadap pelatih. Kekangan masa yang dicipta oleh pembimbing juga akan membuatkan pelatih tidak berjumpa dengan pembimbing. Pelatih yang menghadapi masalah berkenaan emosi atau latihan kemahiran akan memilih berjumpa pembimbing sebagai jalan terakhir kerana kekangan masa mencipta jurang antara pembimbing dan pelatih untuk menyelesaikan masalah bersama.

Pembimbing yang mempunyai beban kerja yang banyak akan menyebabkan sesi pertemuan yang kurang dengan pelatih. Kesan daripada pertemuan yang kurang akan menyebabkan komunikasi yang tidak berkesan antara pembimbing dan pelatih. Komunikasi merupakan aspek yang paling utama untuk membina hubungan antara pembimbing dan pelatih. Sebarang bantuan mudah untuk diberikan sekiranya terdapat komunikasi yang berkesan antara pembimbing dan pelatih. Menurut Zakaria (2010), kurangnya komunikasi menyebabkan pembimbing kurang berkongsi pengalaman dengan pelatih dan kurang berkemahiran untuk membina hubungan yang baik dengan pelatih. Komunikasi yang kurang berkesan juga menyebabkan penilaian pembimbing terhadap pelatih akan berkurangan. Akibatnya, pelatih susah untuk menyesuaikan diri di industri dan tidak mahir untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran baru. Maklumat baru juga sukar didapati apabila komunikasi tidak berkesan terjadi.

RUJUKAN

- Abdul Ghaffar, M.N. (1999). "Penyelidikan Pendidikan", Cetakan Pertama, Skudai, Johor. Universiti Teknologi Malaysia. 37 - 44
- Abdul Aziz, M.N dan Ahmad, N.S (2008). Kemahiran belajar dan hubungannya dengan pencapaian akademik: Kajian di daerah Kerian, Perak. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 23. 29-47.
- Ahmad Zanzali, N.A. dan Lim, M.W (2011). Bimbingan Oleh Guru Pembimbing Kepada Guru Pelatih Universiti Teknologi Malaysia (UTM). *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 1, 59-76.
- Ahmad, A. (2011). *Effectiveness of learning transfer in National Dual Training System (NDTS)*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia dan Institut Technik Und Bildung (ITB):Tesis PhD.
- Ahmad, A. *Effectiveness of learning transfer in National Dual Training System (NDTS)*. Parit Raja. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. ms 102; 2012.
- Ahmad, K.Z. dan Abu Bakar, R. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Developmet*. 7(3): 166-185.
- Ahmad Shah, H. (2012). Hubungan antara pengetahuan dan motivasi dengan amalan memelihara alam sekitar dalam kalangan guru pelatih (KPLI). *Sustainable Education*, 52, 8-31.
- Ani Asmah (2009). *Work-Based Learning Diploma Programs At Community College In Malaysia. Innovative Practices In TVET Towards Education For Sustainable Development*. International Experts Meeting On Reorienting TVET Policy Towards Eductaion For Sustainable Development Berlin, Germany.
- Azlan (2011). Boundary issues in social work: Managing dual relationships. *Social Work*, 48, 121- 133.

- Boahin, P. dan Hofman. (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. *International Journal of education Development*, 36, 81-89.
- Braun, F. (1987). Vocational training as a link between the schools and the labour market : the dual system in the federal republic of Germany. *Comparative Education* 23(2), 123-143.
- Brockmann, M., Clarke, L., Me` hout, T., Winch, C., (2008). Competence-based vocational education and training (TVET), the cases of England and France in a European perspective. *Vocations and Learning*, 1 (3), 227–244.
- Castro, C.D.M (2011). Do training institutions learn from experience?. *International Journal of Educational Development*, 31, 287-296.
- Chadd, J. dan Anderson, M.A. (2005). *Illinois Work-Based Learning Programs: Worksite mentor knowledge and training, career and technical education research*, 30(1), pp 25-45.
- Che-Ani, A.I., Mustafa, N.K.F., Tahir, M.M., Tawil, N.M. dan Ramly, A. (2011). Kajian rintis terhadap konsep kualiti perkhidmatan dalam membentuk model teori keberkesanan pengurusan fasiliti perumahan bertingkat di Malaysia. *International Surveying Research Journal*. 1(1), 57-65.
- Cherian (2007). Learning conditions at work: A framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 8(1), 8–20.
- Cheng , E.W.L. dan Ho, D.C.K. (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. *Career Development International*. 6(1): 20-28.
- Chiaburu, D.S. dan Lindsay, D.R. (2008). Can do or will do? The importance of self efficacy and instrumentality for training transfer. *Human Resource Development International*. 11(2):199-206. Taylor and Francis.
- Claudio de Moura Castro (2011). Do training institutions learn from experience? *International Journal of Educational Development* 31, 287-296.
- Clutterbuck, D. dan Megginson, D. (2006). Creating a coaching culture. *Industrial and Commercial Training*, 38(5), 232-236.
- Clutterbuck D. (Eds.)(2009). *Coaching and Mentoring in Support of Management*

- Development In S. J. Armstrong & C. V. Fukami*. CA: SAGE The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development. Thousand Oaks.
- Cormier, S.M., dan Hagman, J.D. (Eds). (1987). *Transfer of learning in professional and vocational education*. Routledge Taylor and Francis Group.
- Curry, J.R., Bickmore, D. (2012). School Counselor Induction and the Importance of Mattering. *Asca-professional school counseling*, 1, 110-124.
- De Voss, I. dan Stullman, B. (2007). Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 12(1), 11–17.
- Davies, B., Neary, M. dan Phillips, R. (1994). *The Practitioner-teacher*. A Study in the Introduction of Mentors in the Pre-registration Nurse Education Programme in Wales. School of Education, University of Wales, Cardiff.
- Deissinger, T., Hellwig, S. (Ed.) (2011). *Structures and Functions of Competency-based Education and Training (CBET)*. Mannheim, Germany: A Comparative Perspective.
- Din, R., Ahmad, M., KZ, M.F., Sidek, N.M., Karim, A.A., Johar, N.A., Jusoff, K., Zakaria, M.S., Mastor, K.A. dan Ariffin, S.R. (2009). Kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik gaya E-pembelajaran (else) versi 8.1 menggunakan Model Pengukuran Rasch. *Jurnal Pengukuran Kualiti dan Analisis*, 5(2), 15-27.
- Donovan, P., Hannigan, K., dan Crowe, D. (2001). The learning transfer system approach to estimating the benefits of training: empirical evidence. *Journal of European Industrial training*. 25(2), 221-228.
- Dubois, D., Rothwell, W. (Ed.) (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Oxford, UK: Davis-Black.
- Eby, L.T. (2000). *The Protege's Perspective Regarding Negative Mentoring Experiences: The Development of a Taxonomy*. University of Georgia, *Journal of Vocational Behavior* 57, 1–21.
- Evanciew, C. E. dan Rojewski, J. W. (1999). *Skill and knowledge acquisition in the workplace: A case study of mentor-apprentice relationships in youth apprenticeship programs*. *Journal of Industrial Teacher Education*, 36(2), 24-54.

- Ellinger, A., Beattie, R., dan Halmin, R. (Eds.)(2011). *The Manager as 'Coach'.* In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck *The Complete Handbook of Coaching*. CA: SAGE. ms 257–271. Emerging Roles of Coaches in the Malaysian Dual Training System. *International Education Studies*, 4(1), 154-160.
- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E. A., Ladd, R. T., dan Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21, 1-15.
- Forde, C., McMahon, M., Gronn, P. dan Martin. (2012). Being a Leadership Development Coach: A Multi-Faceted Role. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(1), 105-119.
- Fong, C. O. (Ed.)(1986). *New Economic Dynamo: Structures and Investment Opportunities in the Malaysian Economy*. Sydney: Allen and Unwin.
- Fong, C.O. (Ed.)(1986). *New Economic Dynamo: Structures and Investment Opportunities in the Malaysian Economy*. Sydney: Allen and Unwin.
- Fong, N.S., Wan Mansor, W.F.A., Mohd Sharif, N.H., Nordin., N.A. (2012). The roles of Mentors in a collaborative virtual learning environment (CVLE) Project, *Procesia*, 66, 302-311.
- Forde, C., McMahon, M., Gronn, P. dan Martin. (2012). Being a leadership development coach : A multi-faceted role. *Educational Management*, 41(1), 105-118.
- Garavan, T.N. dan Murphy, C. (2001). The co-operative process and organizational socialization: a qualitative study of student perceptions of its effectiveness. *Education and Training* 43(6):281-302.
- Gabriella, I., Ion, I., (2011). Contributions to the Development of a General Methodology for Innovation and Forecasting. *Economia. Seria Management*, 14(2), 324-331.
- Gray, M. A., dan Smith, L. N. (2000). The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 32(6), 1542-1549.
- Hamlin, B. dan Stewart, J. (2011). What is HRD? A definitional review and synthesis of the HRD domain. *Journal of European Industrial Training*, 35

(3), 199–220.

Harbison, F. and Myers, C.A. (Ed.)(1964). *Education, manpower, and economic growth: Strategic of human resource development*. New York: McGraw Hill.

Hasan, A. (2012). *Instrumen penilaian pembimbing dalam pelaksanaan pembelajaran berasaskan kerja pelajar di industri*. Universiti Teknologi Malaysia Malaysia: Tesis PhD.

Hasmori, A.A., Hamzah, R. dan Udin, A. (2011). Sistem Latihan Kemahiran Dua Hala di Malaysia : Satu Perbandingan Dengan Negara Jerman. *Journal of Edupress*, 1(1), 214-222.

Holton, E.F.III, Bates, R.A., dan Rouna, W.E.A. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4):333-360.

Horton, S., (2000). Introduction – the competency movement: its origins and impact on the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 13 (4), 306–318.

Hubbard, L, Mehan, H., & Stein, M. K. (Ed.)(2006). *Reform as learning: School reform, organizational culture, and community politics in San Diego*. New York: Routledge.

Hudson, P., Hudson, S., Gray, B. dan Bloxham, R (2012). Learning about being effective mentors :Professional learning communities and mentoring. *Procedia*, 93, 1291-1300.

Ida Juul (2010). Craftmansship under Neoliberal pressure? The history of Danish vocational education and training. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9, 1821-1824.

Jaafar, A. (2009). Reka Bentuk dan Pembangunan Perisian Kursus Multimedia Pendidikan Seksualiti Malaysia (MSE) (Design and Development of Malaysia Sexuality Education Multimedia Courseware). *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 125-142.

Jabatan Pembangunan Kemahiran (2012). *Direktori Pusat Bertauliah Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)*. Malaysia: Kementerian Sumber Manusia.

James C.Witte dan Arne L.Kallerberg (1995). Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labour Market. *European Sociological Review*, 11(3), 293-317.

- Kagimula (2007). *Elemen Ketidaksepadanan (Mismatch) Antara Program Diploma Kejuruteraan Mekanikal Dengan Keperluan Industri*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana.
- Keffe, J. (1987). *Learning styles theory and practice*. Reston: National Association of Secondary Scholls Principals.
- Kram, K.E. (1088). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Lanham:University Press of America.
- Knight, J. (2004). Instructional coaches make progress through partnership: Intensive support can improve teaching. *Journal of Staff Development*, 25(2), 32-37.
- Knight, J. (2006). Instructional coaching. *The School Administrator*, 63(4), 36-40.
- Koudahl, P.D. (2010). Vocational education and training: dual education and economic crises. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9, 1900-1905.
- Krejcie, R.V. dan Morgan, D.W. (2001). Determining Sample Size for Research. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 607-610.
- Kirwan, C. dan Birchall (2006). Transfer of learning from management development programmes; Testing the Holton model, *International Journal of Training and Development*. 10(4): 252-268.
- Lai, C., Shum, M.S.K. dan Zhang, B. (2014). International mindedness in an Asian context: the case of the international Baccalaureate in Hong Kong. *Educational Research*, 56(1), 77-96.
- Lai, E. (2005). Mentoring for in-service teachers in a distance teacher education programme: Views of mentors, mentees and university teachers. *Australian association for research*, 112, 13-20.
- Laios, P.(Ed.)(2005). Perception of employers on private university graduates in Cyprus. Paper presented at 3rd International Conference of Education, Research and Innovation, Madrid: Spain.
- Lovell, John T dan Wiles, K. (1983). "Supervision For Better School" Prentice Hall, *Procedia*, 16(1), 55-57.
- Loose,G. dan Juri, H. (2008). *Experience-based training for Malaysia: Private sector involvement in training k-workers*. In: Loose,G.;Spottl,G.; Md.Sahir,Y. (Eds.). Re-engineering dual training-the Malaysian experience. Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main. P. 91-103.

- Lu, S., Mok, P.Y. dan Jin, X. (2014). From design methodology to evolutionary design: An interactive creation of marble-like textile patterns. *Engineering Application of Artificial Intelligence*. 32, 124-135.
- Mamat, I. (2001). *Effective design, successful management and training*. East view Publications Sdn.Bhd.
- Maria-Monica, P.M. dan Alina, M.C. (2013). Students-teacher perspectives on the qualities of mentor-teachers. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 116, 3559-3563.
- Mark, D. (2006). Knowing our place: A perspective on the contribution of outdoor education and its relationship with the outdoor recreation industry. *Australian Journal of Outdoor Education*, 10(1), 54-57.
- Marx, R. (1982). Relapse prevention for managerial training: A model for maintenance of behavioral change. *Academy of Management Review*, 7, 433-441.
- Maria-Monica, P.M., Alina, M.C. (2013). Students-Teacher Perspectives on The Qualities of Mentor-Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3559-3563.
- McLean, R. (2006). *The Effective Mentor*, Metropolitan University London: The Effective Mentor.
- Mohd Salleh, M.K.A. *Pelaksanaan program kerjasama institusi industri di politeknik merlimau Melaka*. Tesis Master. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia; 2013.
- Mohd.Said, N.H dan Kuppasamy, C (2005). *Hubungan sikap (komitmen, Emosi , Berwawasan) Dengan Pencapaian Akademik Tahun Akhir Di Fakulti Pendidikan UTM SKudai*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis PhD.
- Md Deros, B., Suzana Mohammed Zohdi, Darliana Mohamad, Nor Kamaliana Khamis dan Nizaroyani Saibani (2012). An Employer Survey on Industrial Sector Involvement in Malaysian National Dual Training System. *Asian Social Science*, 8(16), 232-239.
- Md Deros,B., Suzana Mohammed Zohdi, Darliana Mohamad (2012). A National Survey on Dual Training System Implementation in Malaysian Industry. *Social and Behavioral Sciences* 60, 484-488.

- Md.Deros, B., Mohammed Zohdi, S., Mohamad, D., Khamis, N.K. dan Saibani. (2012). An employer survey on industrial sector involvement in Malaysian National Dual Training System. *Asian Social Science*, 8(16), 232-238.
- Megginson, D. dan Clutterbuck (2006). Creating a coaching culture. *Industrial and commercial training*, 38 (5), 232-237.
- Mehra, B. dan Rhee, A. (2006) Skill sets: an approach to embed employability in course design. *Education + Training*, 48 (4), 262-74.
- Mills, L., Abdulla, E. dan Cribbie, R.A. (2010). Quantitative methodology research: Is it on psychologists' reading lists?. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 6(2), 52-60.
- MLVK. (2nd ed.). (2005). *Implementation of the National Dual Training System – guides and rules*. Putrajaya: MLVK.
- Mohd.Alwi, N. (2006). Knowledge acquisition, transfer and utilization in the Malaysian aviation industry. Unpublished doctoral dissertation, School of Graduate studies, Universiti Putra Malaysia.
- Mulder, M., Weigel, T., Collins, K., (2006). The concept of competency in the development of vocational education and training in selected EU member states – a critical analysis. *Journal of Vocational Educational and Training*, 59 (1), 65–85.
- Neary, M. (2000). *Supporting students' learning and professional development through the process of continuous assessment and mentorship*. *Nurse Education Today*, 20(6):463-474.
- Nurhamiyawan, E.N.L., Prihandono, B. dan Helmi (2013). Analisis dinamika model kompetisi dua populasi yang hidup bersama di titik kesetimbangan tidak terdefinisi. *Bimaster*. 2(3), 197-204.
- Nielson, K. (2009). A collaborative perspective on learning transfer. *Journal of Workplace Learning*. 21(1):58-70.
- Othman, A., Abdullah, N.A., Sulaiman, M., Shamsuddin, A. (2011). The emerging roles of coaches in the Malaysian Dual Training System. *International Education Studies*, 4(1), 154-160.
- Pang, C.L., Narunan, R., Sim, S., (2010). *Regional Technical Workshop and Study Programme on Skills Training in The Workplace Overseas Vocational Training Association*. Chiba, Japan : Issues and Themes.

- Peter Damlund Koudahl (2010). Vocational education and training: dual education and economic crises. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9, 1900-1905.
- R. Mustapha, R. Rahmat (2012). Integration of social skills and social values in the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia: Employers' Perspective. *Proceedings of the 2nd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training*. Bandung, Indonesia: Universiti Pendidikan Sultan Idris. pp. 133-144.
- Raggat, P. (1988). Quality Control in the Dual System of West Germany. *Oxford Review of Education*, 14(2), 163-186.
- Rahim, M.S, and Khadijal, A. (2010). "Social skills and social values training for future k-workers". *Journal of European Industrial Training*, 34(3), 226-258.
- Ramage, C. (2003). *Key Issues On Mentoring Work-Based Learning*, CHAIN Workbased Learning Event Reading, Institute of Nursing & Midwifery, Brighton University.
- Rashidi (2006). *Framework for effective collaboration between public training institutions and industries in the context of the national dual training system environment in Malaysia*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia : Tesis PhD.
- Ridvan Arslan, Engin Ozdemir, Pat O'Mahony, Richard Parsons, Silvana Di Bono, Antonio Battipaglia, Jonas Jociunas, Miha Lovsin, Stefan Sorin Muresan (2012). A comparative study: A challenges and opportunities for European Union Dual Vocational training Systems. *Journal of cooperative education and internship*, 47(1), 4-17.
- Rosha, A. (2014). Peculiarities of manifestation of coaching in organisations. *Procedia*, 110, 852-860.
- Rosinski, P. (2011). Global Coaching for Organizational Development. *International Journal of Coaching in Organizations*, 30 (8), 49-66.
- Saemah Rahman & Phillips, J.A. (2006). Hubungan antara kesadaran meta kognisi, motivasi dan pencapaian akademik pelajar universiti. *Jurnal Pendidikan* 31: 21-39.
- Siti Rohayah Ariffin, Rosseni Ariffin, Arbaiyah Md. Zin & Nik Noralhuda Nik Mohamed (2011). Faktor kecerdasan pelbagai dalam pembentukan profil remaja. *Malaysian Journal of Learning Instruction* 8: 1-25.

- Smith, C.L., Payne, E.G., Thornton, G.M. (1999). *Standards And Guidelines For Work-Based Learning Programs In Georgia*. Atlanta, G.A: Georgia Department of Education. University of Georgia.
- Scribner, J.P dan Wakelyn, D. (1998). *Youth Apprenticeships Experiences in Wisconsin: A Stakeholder-based Evaluation*. High School Journal. ms. 24-35.
- Schmidt, H., dan Alex, L. (1997). *The Dual System of Vocational Education and Training in Germany*. In Roderick Millar dan Jonathan Reuvid (Eds.), *Doing Business with Germany*. London.
- Screiner dan Anderson (2005) Would the real corporate university please stand up? J. *European Industrial Training*, 29(1), 7-20.
- Stockmann, R. (1997). An impact assessment of German Vocational-Training Projects in Latin America. *World Development*, 25(11), 1767–1784.
- Stokes, J., & Jolly, R. (Eds.)(2011). *Executive and Leadership Coaching*. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck. *The Complete Handbook of Coaching*. ms. 245–257.
- Sutton, M. J. (2003) Problem representation, understanding, and learning transfer implications for technology education. *Journal of Industrial Teacher education*. 40 (4): 1-15.
- Ong, E.T. dan Mohamad, M.A.J. (2013). Pembinaan dan Penentusahan Instrumen Kemahiran Proses Sains Untuk Sekolah Menengah. *Jurnal Teknologi*, 66(1), 7-20.
- Othman , M. (2004). *Penulisan Tesis dan Analisis Data Dalam Bidang Sains Sosial Terapan*. Serdang: Penerbitan UPM.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*, 36, 437-452.
- Thomas Deissinger (1997). The German dual-system—a model for Europe?. *Education & Training, ProQuest Education Journal*, 39(8/9), 297-303.
- Venkatraman, S. (2007). A framework for implementing TQM in higher education programs. *Journal Quality Assurance in Education*, 15(1), 92 – 112.
- Vermuelen, R.C.M. (2002). Narrowing the transfer gap: the advantages of “as if situations in training”. *Journal of European Industrail Training*. 31(4):283-296.

- Wan Ahmad,W.M.R., Abdul Razzaq,A.R., Mustafa,M.Z., Ahmad,A., Michael, G. dan Spottle,G. (2013). Learning transfer types in national dual training system in malaysia. *Asian Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(2), 196-206.
- Wang, J., Odell,S.J. (2002). Mentored learning to teach according to standards-based reforms: A Critical Review. *American Educational Research Association*, 72(3), 481-546.
- Witte, J.C. dan Kalleberg, A.L. (1995). Matching training and jobs : The fit between vocational education and employment in the German labour market. *Oxford Journals*, 11(3), 293-317.
- Wiersma W. (2000).Research Method In Education, (7th Edition).Allyn and Bacon Needham Heights. MA 02494.
- Yakkaldevi, A., Filho, F.D.S.P., Patrascu, E. dan Perera, K. (2013). Review of research journal, *Monthly Multidisciplinary Research Journal*. 2(12), 1-8.
- Zakaria, N.A. (2010). Keberkesanan bimbingan guru pembimbing terhadap latihan mengajar guru pelatih UPSI. *Proceedings of the 4th International Conference on Teacher Education, Join Conference UPI & UPSI*: Bandung, pp. 49-58.

